



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات
بهداشتی - درمانی
استان قزوین

به نام خدا
عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد

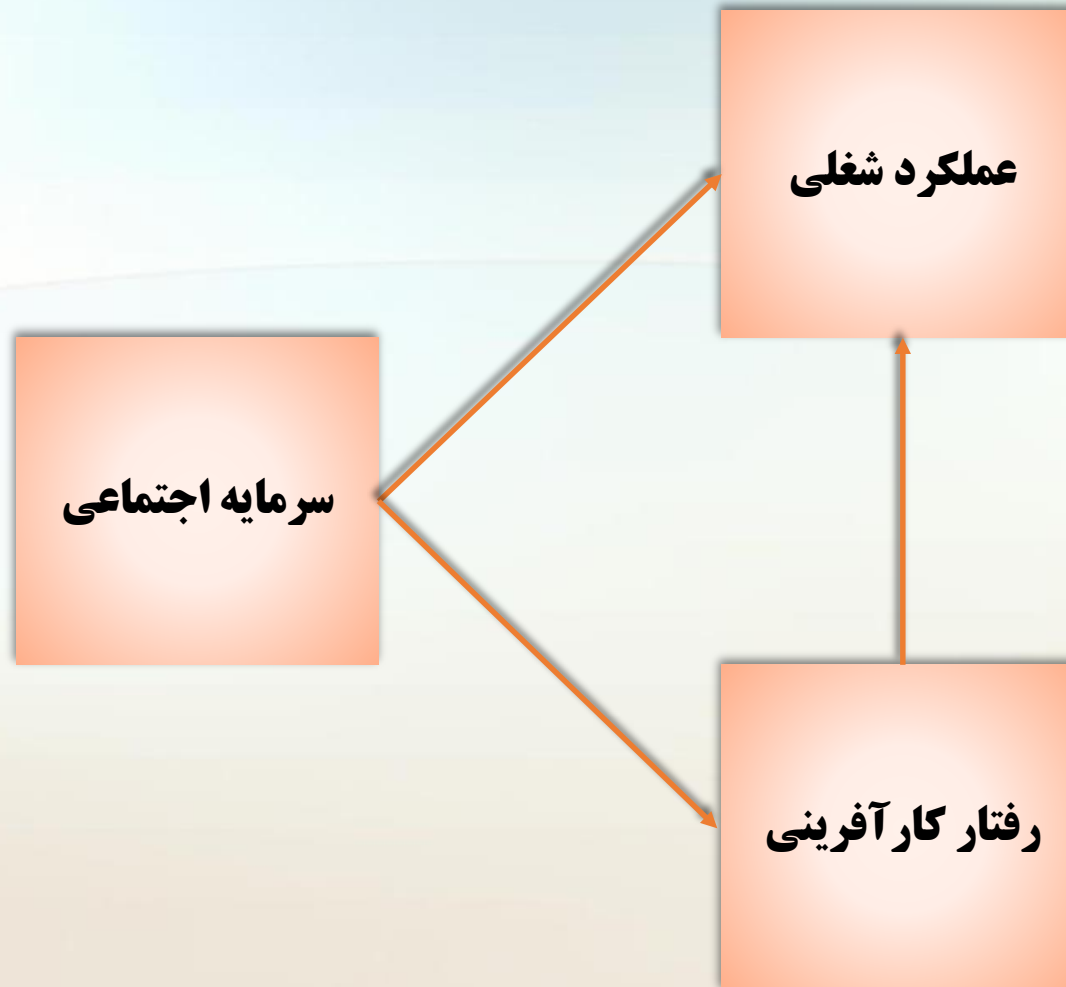
**ارتباط سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم
پزشکی قزوین با نقش واسطه‌ای رفتار کارآفرینی آنان در سال ۱۳۹۶**

استاد راهنما: سرکار خانم دکتر سیما رفیعی
اساتید مشاور: سرکار خانم دکتر رفعت محبی فر

دانشجو: نادیا نیساری تبریزی
۲۴ شهریور ۱۳۹۷

بیان مسئله:

سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارها، ارزشهای غیر رسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی، افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد میشود و کمک می کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتواند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (۱)



عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه ای است که کارمندان وظایف محوله سازمانی را انجام دهند (۲)

کارآفرینی فرآیندی اجتماعی است که از طریق ترکیب جدید، منحصر به فرد و ارزشمند منابع، در محیطی همراه با ابهام و عدم قطعیت به نوآوری دست می یابد (۳)

سرمایه اجتماعی و
عملکرد شغلی

سرمایه اجتماعی که به واسطه روابط مولد با تاثیر مثبت در بافت عملکرد گروه می گیرد به واسطه شبکه های ارتباطی که اطلاعات ضروری، اعتماد، پشتیبانی و دیدگاه مشترک را فراهم می کنند در روابط اعضای گروه قرار می گیرد

و

در افزایش فرآیندهای گروهی که به طور کلی عملکرد گروهی را افزایش می دهند مورد استفاده قرار می گیرد (۴)

سرمایه اجتماعی و
کارآفرینی

سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اجتماعی سبب بروز خلاقیت و رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیر می شود که

این امر در بروز فعالیت های کارآفرینانه نقش مهمی دارد (۵)

نوآوری

تعاملات اجتماعی نقش مهمی در تسهیل نوآوری و خلاقیت که از جمله شاخص های کارآفرینی به شمار می روند ایفا می کند

کارآفرینی و
عملکرد شغلی

عملکرد
استاندارد

عملکرد
نوآورانه

ایجاد تغییرات سازمانی

دانشگاه یکی از مهمترین ارکان بنیادین برای هر گونه تغییر و تحول و نوآوری

از دیرباز دانشگاه ها به دلیل حضور نخبگان و بر عهده داشتن وظیفه خیر تربیت و پرورش منابع انسانی مورد نیاز برای سایر نهادها و داشتن پیوندهای نزدیک با تمامی عرصه های کاری در سطح جامعه، از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده اند. بنابراین بدون تردید عملکرد این سازمان ها، تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم قابل ملاحظه ای بر روندهای عمومی جامعه و پیشرفت آنها خواهد داشت که همین موضوع بر اهمیت توجه به این گونه محیط های آموزشی در مطالعات و پژوهش های علمی می افزاید (۶)

اعضا هیات علمی

نقش بارز و تاثیرگذار اعضای هیات علمی در دانشگاه ها و موسسات آموزشی غیر قابل کتمان است تا آنجا که، برخی معتقدند هویت یک دانشگاه را اساتید آن شکل می دهند. با توجه به ضرورت امر، مطالعه حاضر این گروه از افراد را هدف پژوهش قرار داد و سعی داشت تا با بررسی مجموعه عواملی که بر عملکرد شغلی آنان اثر می گذارد، به نتایج سودمندی در جهت ارتقا و تقویت این عامل کلیدی کمک کند (۷)

دانشگاه کار آفرین

دانشگاه ها باید استرژي خود را با توجه به چگونگی فعالیت های کار آفرینانه و در ارتباط با محیط با ایجاد محیط های سازمانی که از نوع آوری و خلاقیت و کار آفرینی کارمندان خود حمایت می کند، تعریف کنند.

ردیف	عنوان	نویسندگان	سال	نتایج
۱	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی (۸)	حکیمه صادق زاده	۱۳۸۹	رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با کارآفرینی وجود دارد. به این معنا که با افزایش و کاهش سرمایه اجتماعی، کارآفرینی نیز افزایش و کاهش می یابد.
۲	تأثیر شخصیت کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجیگری توانمندسازی (۹)	ناصر عسکراوغلی	۱۳۹۲	شخصیت کارآفرین و ابعاد آن که عبارتند از : توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، مخاطره پذیری و کنترل درونی، به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. و رابطه ی معنی دار و مستقیم بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی را با عملکرد شغلی تایید می شود.
۳	تحلیل سرمایه اجتماعی اعضا هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران (۱۰)	لقمان کشاورز	۱۳۹۲	اولویت مؤلفه های انسجام و هماهنگی، اعتماد، تعاون و همکاری، همدلی، درک و احترام متقابل، مشارکت در سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران نقش دارند.
۴	از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان (۱۱)	کریمی	۱۳۹۶	نقش واسطه ای متغیر رفتار کارآفرینی را در ارتباط میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی افراد مورد مطالعه تایید کرد.

ردیف	عنوان	نویسندگان	سال	نتایج
۱	تأثیر سرمایه گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان (۱۲)	الینگر	۲۰۱۳	سرمایه گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.
۲	رابطه میان سرمایه اجتماعی، گرایش به کارآفرینی، منابع و عملکرد سازمانی برای سرمایه گذاری های جدید (۱۳)	نانچن و همکاران	۲۰۰۷	رابطه مثبت و معنی داری میان سرمایه اجتماعی، گرایش کارآفرینی و عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی بر روی عملکرد کارآفرینی تأثیر قابل توجه دارد
۳	سرمایه اجتماعی، شناخت و فرصت های کارآفرینانه (۱۴)	ماری و ساپاریتو	۲۰۰۶	نشان می دهد که چگونه از طریق سرمایه اجتماعی و شناخت، تعامل و نفوذ برای بهره برداری از فرصت ها پیدا می کنند.
۴	سرمایه اجتماعی و انسانی در روند کارآفرینی (۱۵)	اندرسون و میلر	۲۰۰۳	سرمایه اجتماعی به عنوان یک مشخصه اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری، ریسک پذیری و یادگیری سازمانی از جمله ویژگی های کارآفرینی سازمانی محسوب می شوند.

هدف اصلی

**تعیین ارتباط سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین با
نقش واسطه‌ای رفتار کارآفرینی آنان در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶**

**اهداف فرعی
پژوهش:**

- ✓ تعیین میانگین سرمایه اجتماعی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ✓ تعیین میانگین عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ✓ تعیین میانگین رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

- ✓ تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ✓ تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی با رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ✓ تعیین ارتباط بین رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین با عملکرد شغلی آن

- ✓ تعیین نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ✓ تعیین نقش سرمایه اجتماعی در رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ✓ تعیین نقش رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در عملکرد شغلی آنان
- ✓ تعیین نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین با نقش واسطه ای رفتار کارآفرینی آنان

هدف کاربردی

در این مطالعه سعی می‌شود تا با تعیین نقش هر یک از عوامل مرتبط با سرمایه اجتماعی بر رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و نهایتاً تأثیر آن بر عملکرد شغلی آنها ضرورت پرداختن هر چه بیشتر به مسئله سرمایه اجتماعی و چگونگی تقویت آن در محیط کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مورد توجه و تأکید مدیران ذیربط قرار گیرد.

تا از این طریق بتوان زمینه‌ای موثر برای حرکت از وضعیت کنونی به سمت دانشگاه‌های نسل سوم و موسسات آموزشی کارآفرین فراهم آورد

فرضیه ها و سوالات پژوهش:

- ✓ بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین ارتباط وجود دارد.
- ✓ بین سرمایه اجتماعی با رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین ارتباط وجود دارد.
- ✓ بین رفتار کارآفرینی با عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین ارتباط وجود دارد.
- ✓ سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین با نقش واسطه ای رفتار کارآفرینی تاثیر گذار است.



- ✓ میانگین نمره سرمایه اجتماعی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین چقدر است؟
- ✓ میانگین نمره عملکرد شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین چقدر است؟
- ✓ میانگین نمره کارآفرینی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین چقدر است؟

روش اجرا و جامعه مورد مطالعه :

نوع مطالعه

مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی بوده که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ میان اعضای هیات

دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام گرفته است.

کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین می باشد. در این مطالعه به علت محدود

بودن جامعه آماری، نمونه گیری انجام نشد.

جامعه مورد مطالعه



جمع آوری داده ها:

ابزار



پرسشنامه استاندارد شده ناهایت و گوشال
شامل ۳ بعد: ساختاری، رابطه ای، شناختی
پاسخ به سوالات آن در مقیاس پنج رتبه ای لیکرت
(خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵)

پرسشنامه استاندارد شده پاترسون
شامل ۴ بعد: رعایت نظم و انضباط، احساس مسئولیت در کار، همکاری و
روحیه کار تیمی در کار و قابلیت بهبود و اصلاح مستمر امور
پاسخ به سوالات در مقیاس ۵ رتبه ای لیکرت (هیچ وقت=۱ تا همیشه=۵)

پرسشنامه استاندارد شده موستاکیس
مشمول بر مولفه های: کاهش موانع بروکراتیک، تغییر در رفتار
کارکنان، بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی و محیط
حمایتی

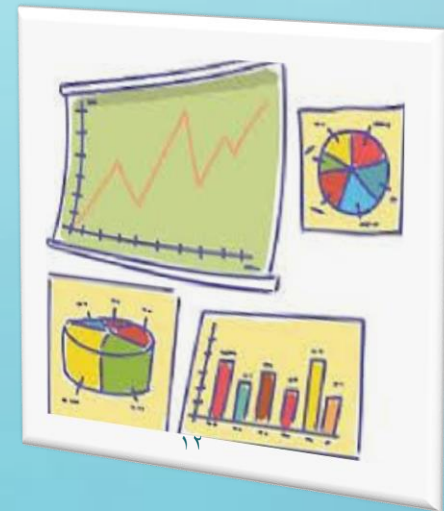
این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت
(کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نه موافقم نه مخالفم ۳، موافقم ۴ و کاملاً
موافقم ۵)

سرمایه
اجتماعی

عملکرد
شغلی

رفتار
کار آفرینی

جمع آوری
داده ها



روش جمع آوری داده ها:

استخراج اسامی
اعضا هیات علمی
از سایت دانشگاه

مراجعه حضوری به
دفاتر اساتید در
دانشکده ها و
درمانگاه و مراکز
درمانی

درخواست تکمیل
پرسشنامه ظرف
مدت حداکثر دو
هفته

اتمام مرحله اول با
تکمیل پرسشنامه
دانشکده های
بهداشت، پیراپزشکی،
پرستاری و مامایی
ودندان پزشکی

اتمام مرحله دوم
با تکمیل پرسشنامه
های اساتید علوم
پایه دانشکده
پزشکی

اتمام مرحله سوم
با تکمیل پرسشنامه
های اساتید بالینی
در مراکز درمانی

آنالیز آماری

SPSS 20



استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی، ضرایب همبستگی برای بررسی ارتباط میان متغیرهای مطالعه و آنالیز واریانس یک طرفه برای مقایسه میانگین متغیرها در اعضای هیات علمی شاغل در دانشکده‌های مختلف

استفاده از آزمون رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی نقش متغیرهای مستقل در پیش بینی متغیر وابسته

LISREL 8.8



استفاده از آزمون فرضیات پژوهش در خصوص بررسی نقش متغیرها و در نظر گرفتن روابط واسطه‌ای آنها از تحلیل معادلات ساختاری

Structural Equation Modeling

اطلاعات دموگرافیک

۱۴,۸	۳۱	کارشناسی ارشد	تحصیلات
۳۱	۶۵	دکتری تخصصی (PHD)	
۳۶,۷	۷۷	متخصصی	
۱۷,۶	۳۷	فوق تخصص	

۵,۲	۱۱	هیات آموزشی	رتبه آموزشی
۱۴,۳	۳۰	مربی	
۶۱,۴	۱۲۹	استادیار	
۱۷,۱	۳۶	دانشیار	
۱,۹	۴	استاد تمام	

۴۴,۵	۹۳	پزشکی	نوع دانشکده
۲۳,۹	۵۰	دندانپزشکی	
۱۲	۲۵	بهداشت	
۱۴,۸	۳۱	پرستاری	
۴,۸	۱۰	پیراپزشکی	

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	جنسیت
مرد	۹۶	۴۵,۷	
زن	۱۱۴	۵۴,۳	

۲۰-۳۴	۴۴	۲۱	سن
۳۵-۴۴	۷۶	۳۶,۲	
۴۵-۵۴	۸۰	۳۸,۱	
بیشتر از ۵۵	۱۰	۴,۸	

مجرد	۳۹	۱۸,۷	وضعیت تاهل
متاهل	۱۶۹	۸۰,۹	
سایر	۱	۰,۵	

۱-۳	۴۴	۲۱	سابقه خدمت
۳-۵	۲۳	۱۱	
۵-۱۰	۴۰	۱۹	
بیشتر از ۱۰ سال	۱۰۳	۴۹	

متغیرهای مطالعه	میانگین	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی	۳,۰۶	۰,۸۰
	۳,۳۱	۰,۷۰
	۳,۳۵	۰,۷۲
	۳,۲۳	۰,۶۸
بعد ساختاری		
بعد شناختی		
بعد ارتباطی		
سرمایه اجتماعی		

متغیرهای مطالعه	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی	۴,۴۰	۰,۷۲
	۴,۴۷	۰,۶۵
	۴,۳۳	۰,۷۰
	۴,۵۰	۰,۶۵
	۴,۴۲	۰,۶۱
رعایت نظم و انضباط در کار		
احساس مسئولیت در کار		
همکاری در کار		
بهبود کار		
عملکرد شغلی		

متغیرهای مطالعه	میانگین	انحراف معیار
رفتار کارآفرینی	۳,۶۸	۰,۹۹
	۳,۸۸	۰,۴۷
	۳,۷۶	۰,۶۸
	۳,۹۸	۰,۶۹
	۳,۲۳	۱,۰۹
	۳,۷۵	۰,۵۱
کاهش موانع بروکراتیک		
تغییر در رفتار کارکنان		
بیش استراتژیک		
ایجاد یک محیط کاری پر انرژی		
محیط حمایتی		
رفتار کارآفرینی		

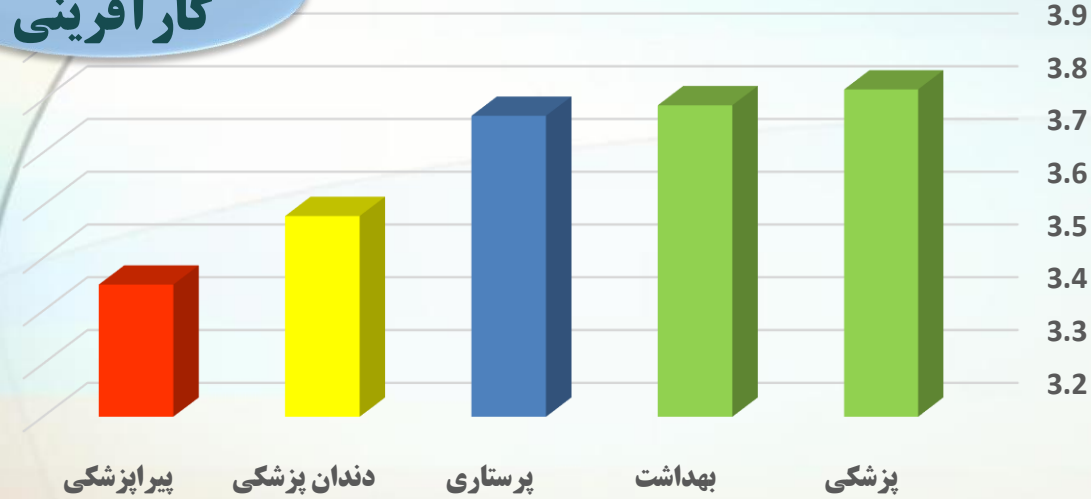


وضعیت سرمایه اجتماعی و رفتار کارآفرینی در میان اعضای هیات علمی نسبتاً مطلوب و وضعیت عملکرد شغلی مطلوب گزارش می شود

وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی، رفتار کارآفرینانه و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی مورد مطالعه به تفکیک دانشکده ها

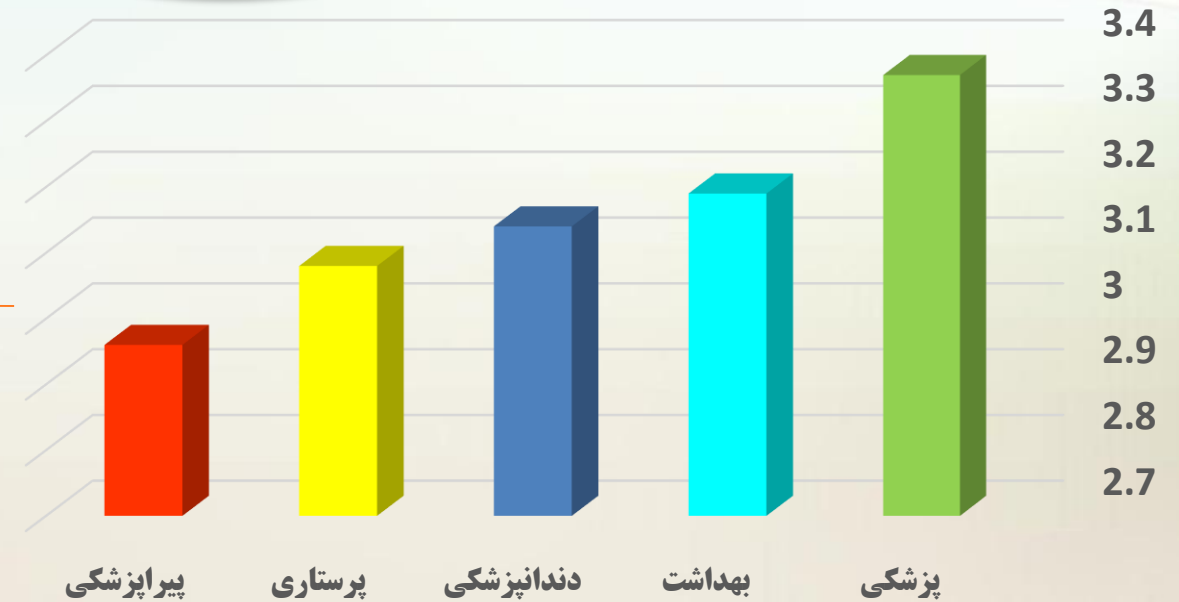
رفتار
کارآفرینی

رفتار کارآفرینی



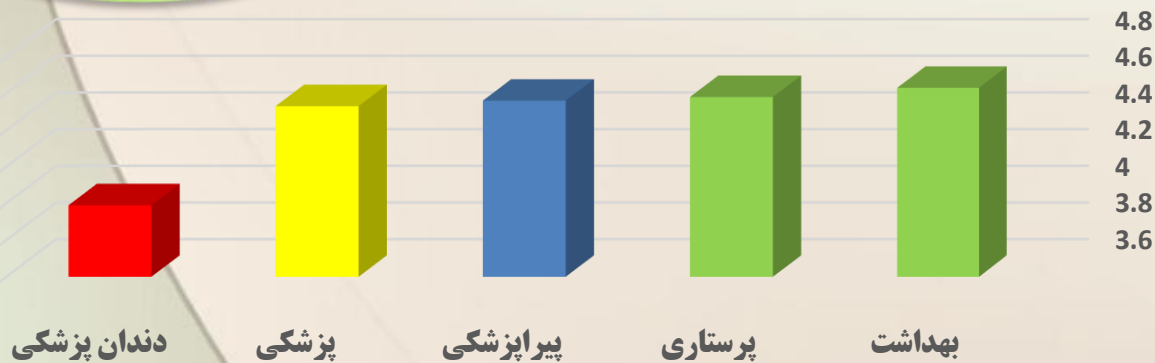
سرمایه
اجتماعی

سرمایه اجتماعی



عملکرد
شغلی

عملکرد شغلی



یافته ها:

ارتباط میان سرمایه اجتماعی و رفتار کار آفرینانه اعضای هیات علمی دانشگاه با عملکرد شغلی آنها

عملکرد شغلی	سرمایه اجتماعی	رفتار کار آفرینی		
۰,۲۳۸	۰,۴۳۳	۱	ضریب همبستگی	رفتار کار آفرینی
۰,۰۰۱	۰,۰۰۰		معنی داری	
۰,۳۳۸	۱		ضریب همبستگی	سرمایه اجتماعی
۰,۰۰۰			معنی داری	
۱			ضریب همبستگی	عملکرد شغلی
			معنی داری	

معنادار

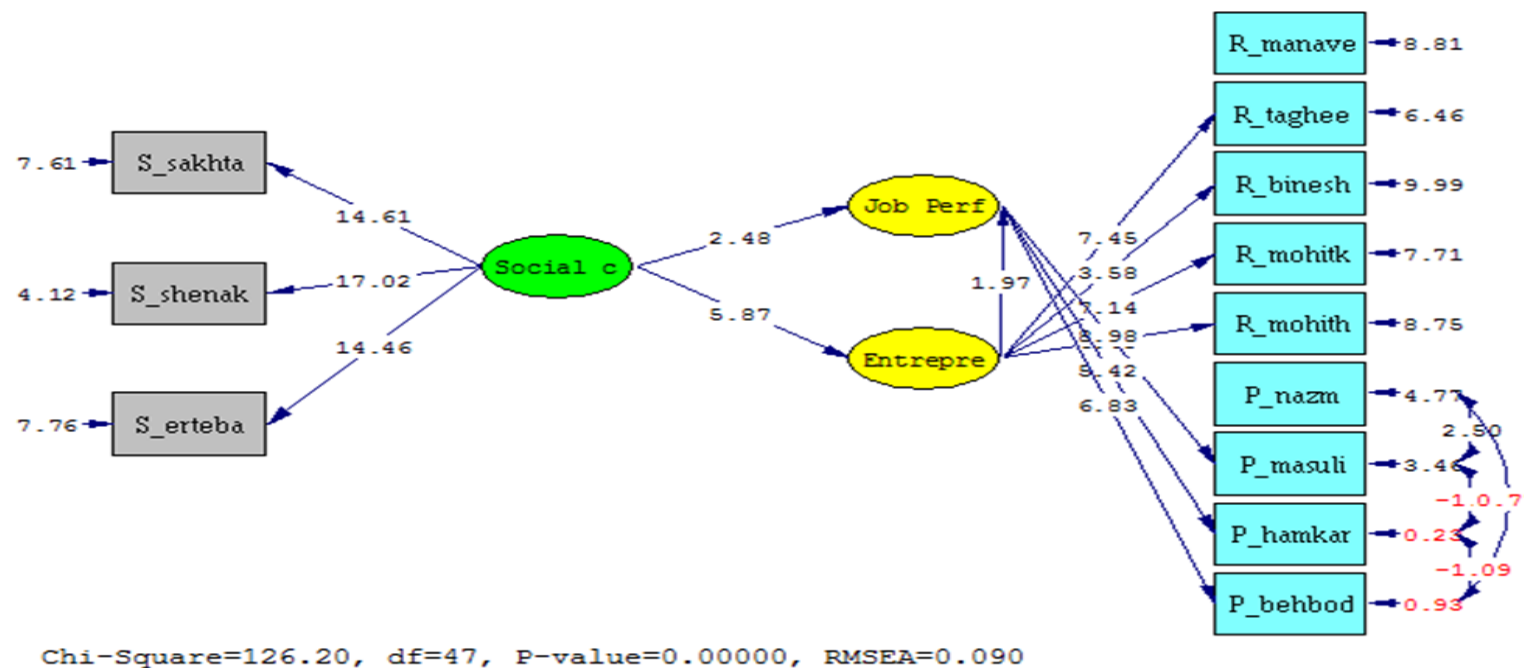
رفتار کار آفرینی با عملکرد شغلی

سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی

معنادار

متغیرهای پیش بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۳,۱۰	۰,۲۹۵	—	۱۰,۴۹۹	۰,۰۰۰
رفتار کار آفرینی	۰,۱۳۰	۰,۰۸۴	۰,۱۱۲	۱,۵۵۸	۰,۱۲۱
سرمایه اجتماعی	۰,۲۵۹	۰,۰۶۵	۰,۲۸۹	۴,۰۱۲	۰,۰۰۰
$R=۰,۳۵۳$		$R^2=۰,۱۲۴$		$ADJ.R^2=۰,۱۱۶$	

پیش بینی معنادار عملکرد شغلی از
طریق مولفه سرمایه اجتماعی اعضای
هیات علمی
نتایج حاصل از رگرسیون ۱۲ درصد

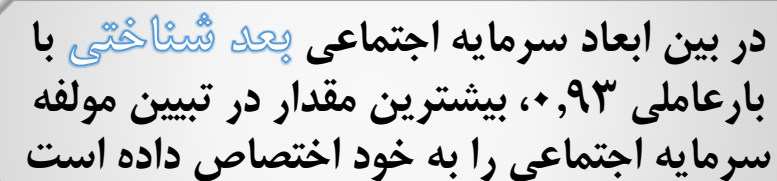


معناداری کلیه روابط

X ² / df	RMSEA	SRMR	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	شاخص های برازش
<3	<0,05	<0,05	>0,9	>0,9	>0,9	>0,9	>0,9	مقدار قابل قبول
2,95	0,008	0,047	0,93	0,94	0,95	0,89	0,84	مقدار برازش

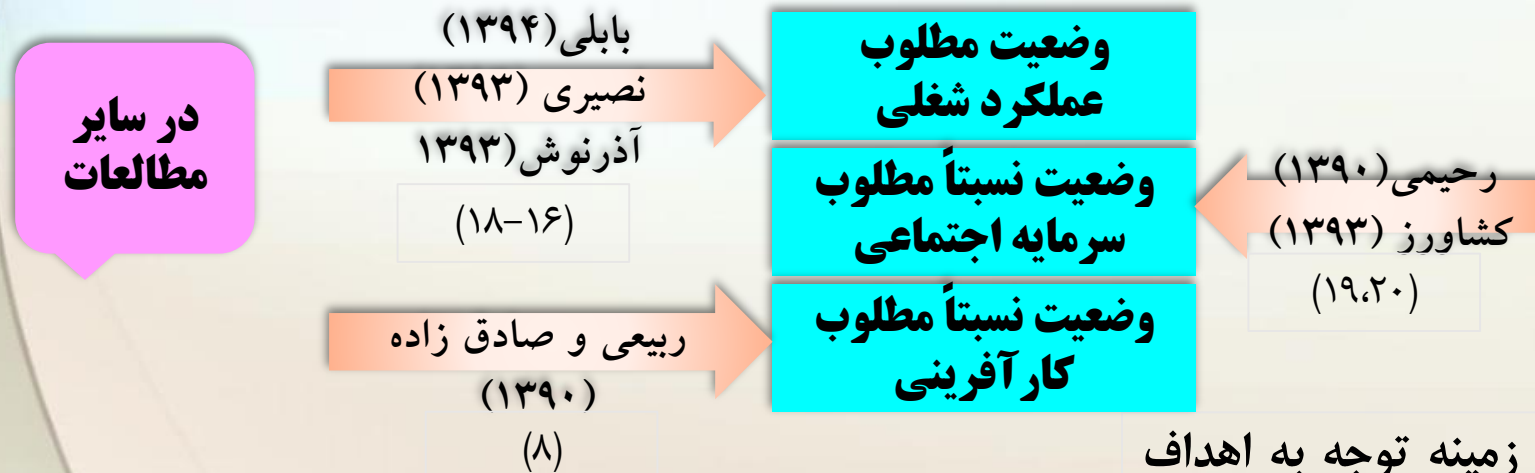
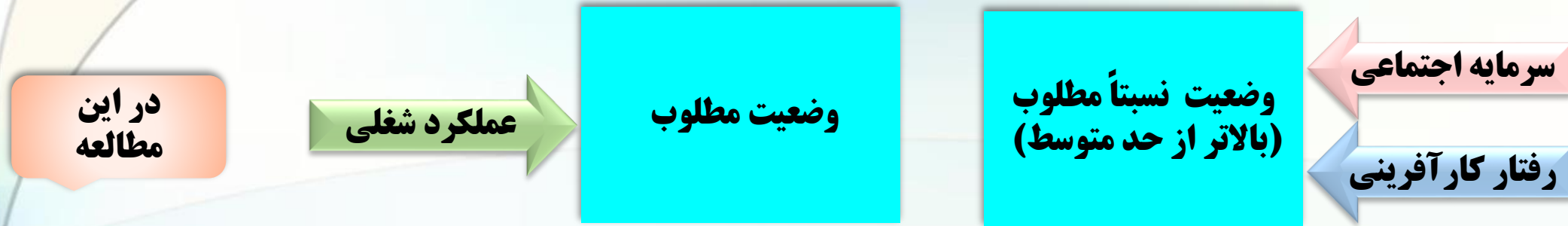
برازش مناسب مدل

نتایج مدل بر اساس بار عاملی (ضریب مسیر)



21

بحث: وضعیت متغیرهای سرمایه اجتماعی، رفتار کارآفرینی و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی



این مسئله یکی از نقاط قوت دانشگاه را در زمینه توجه به اهداف سازمان، داشتن ارزش های سازمانی مشترک، فرهنگ سازمانی، انتقال تجربیات کاری، کار تیمی، انتقاد پذیری، وجود روابط صمیمانه، روابط کاری و تعاملات سازنده و وجود ساختار ارتباطی می باشد

در این
مطالعه

ارتباط مثبت و معنادار میان سرمایه اجتماعی، رفتار کارآفرینی و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی

در سایر
مطالعات

Ben Hador

2016

نعمتی ۱۳۹۵

همتی ۱۳۹۵
(۲۳-۲۱)

ارتباط مثبت و معنادار میان سرمایه اجتماعی، رفتار کارآفرینی و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی

پس

می‌توان بیان داشت که کارکنانی که در سازمان‌های دارای وضعیت اجتماعی مطلوب، مشغول به خدمت هستند، دارای ارتباطات شغلی قوی بوده و در تعامل با سایر همکاران به صورت مطلوب‌تری رفتار می‌کنند. در نتیجه این تعاملات و ارتباطات مناسب کارکنان با یکدیگر و همچنین مدیران و سایر افراد باعث می‌شود که کارکنان از کار در سازمان لذت برده و احساس امنیت، آرامش و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود داشته باشند

اطمینان مدیران از:

این که زمانی کارها و وظایف سازمانی به درستی انجام خواهد شد که اعضای سازمان به یکدیگر اعتماد کافی نموده و جو حاکم بر سازمان را جوی توأم با اطمینان، همکاری و روحیه کار و همفکری گروهی

در این
مطالعه

سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری با رفتار کارآفرینی در اعضای هیات علمی دارد

در سایر
مطالعات

محرم زاد (۱۳۸۹)

ربیعی و صادق

زاده (۱۳۹۰)

(۲۴، ۸)

سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری با رفتار کارآفرینی در اعضای هیات علمی دارد

افراد با سرمایه اجتماعی بالاتر به منابع و اطلاعات بیشتری دسترسی خواهند داشت که همین امر منبع ارزشمندی برای کارآفرینان فراهم می‌آورد

تقویت انگیزه‌هایی که باعث می‌شوند تا سازمان رفتار کارآفرینانه داشته و خلاقیت و نوآوری را اشاعه دهند در نهایت سبب خواهد شد تا سازمان مربوطه سطح عملکردی بالاتری از خود ظاهر سازد

تمرکز بیشتری بر کارکنان تا بتوان از دانش موجود در سطح سازمان در راستای تقویت روحیه کارآفرینی و دستیابی به سطوح عملکردی بالاتر بهره‌مند شد

پس

بحث: آزمون فرضیه نهایی

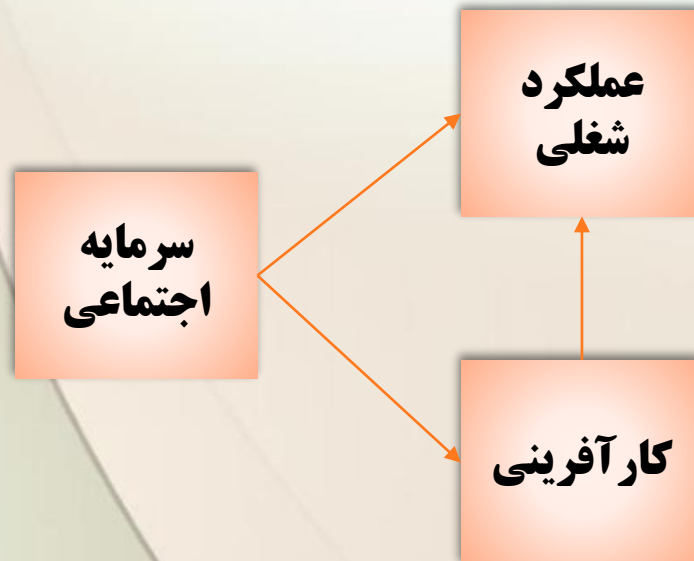
در این
مطالعه

تأیید نقش واسطه‌ای متغیر رفتار کارآفرینی در ارتباط میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی افراد مورد مطالعه

در سایر
مطالعات

تأیید نقش واسطه‌ای متغیر رفتار کارآفرینی در ارتباط میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی افراد مورد مطالعه

کریمی (۱۳۹۶) (۱۱)



این تأثیر حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی نه تنها به صورت مستقیم با عملکرد شغلی ارتباط دارد بلکه به صورت غیرمستقیم نیز با عملکرد شغلی از طریق ایجاد گرایش‌های کارآفرینانه در کارکنان ارتباط برقرار می‌کند.

در حقیقت گرایش‌های کارآفرینانه تسهیل‌کننده تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی است که رابطه مذکور را تقویت می‌نماید.

این نتیجه به نوعی تأکید مجدد بر اهمیت مضاعف سرمایه اجتماعی درون سازمان‌ها دارد که مدیران را بی‌هیچ تردیدی به بهبود و ارتقای سرمایه اجتماعی در محیط کاری اعضای سازمان تشویق می‌کند.

بحث: نقش مولفه ها

در این مطالعه

از بین ابعاد مختلف رفتار کارآفرینانه **بعد تغییر در رفتار کارکنان** به صورت معناداری عملکرد شغلی را پیش بینی می کند.



از میان مولفه های مختلف سرمایه اجتماعی، **بعد ارتباطی** به صورت معناداری عملکرد شغلی اعضای هیات علمی را پیش بینی می کند

در سایر مطالعات

در بسیاری از سازمان ها روحیه غالب در افراد، توأم با انعطاف ناپذیری و مقاومت شدید در برابر تغییر می باشد که سازمان را به سمت یکنواختی و عدم توفیق در تطبیق خود با شرایط متحول محیطی به پیش می راند. لذا آنچه طبق یافته های بدست آمده از مطالعه حاضر بیش از سایر ابعاد اهمیت می یابد توجه به لزوم تغییر در کارکنان و طرز بینش و رفتار آنهاست تا بر این سد اساسی غلبه شود



نصیری (۱۳۹۳)
علیرضایی (۱۳۹۲)

(۲۵،۱۷)

این بعد شامل اعتماد، تعهدات و انتظارات متقابل می شود و توسعه تعاملات میان اعضای سازمان را توصیف می کند. این شرایط حتی می تواند نوعی رقابت همکاری گونه را به همراه داشته باشد که بر اساس متون نظری موجود، کلید اصلی کارآفرینی محسوب می شود

بحث: مدل معادلات ساختاری (شدت روابط)

در این مطالعه

از بین مولفه‌های مختلف عملکرد شغلی بعد **همکاری در کار** بیشترین مقدار اثر را در تبیین این مولفه به خود اختصاص داد

بعد ساختاری	←	سرمایه اجتماعی
بعد شناختی	←	
بعد ارتباطی	←	

از میان مولفه‌های سرمایه اجتماعی، **بعد شناختی** بیشترین میزان اثر را در تبیین سرمایه اجتماعی به خود اختصاص داد

در سایر مطالعات

اکبری و همکاران (۱۳۸۷)
(۲۸)

رعایت نظم و انضباط در کار	←	عملکرد شغلی
احساس مسئولیت در کار	←	
همکاری در کار	←	
بهبود کار	←	

میارکلانی (۱۳۹۵)
نویدی (۱۳۹۶)
(۲۷،۲۶)

این بعد چارچوبی مرجع برای مشاهده و تفسیر کارکنان از محیط ایجاد می‌کند که در بحث تبادل نظر بین اعضا، بستری مناسب برای تبادل تجربه به وجود می‌آورد. این بعد در رابطه با عواملی نظیر ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدات، مشارکت و اعتماد موجود در سازمان می‌باشد که در کارکنان درک سازمانی را به همراه می‌آورد و قضاوت‌هایی را در خصوص نحوه برقراری تعاملات اجتماعی در محیط شغلی و میزان اعتماد و اطمینان موجود در سازمان شکل می‌دهد

در حقیقت از دیدگاه اعضای هیات علمی عاملی که به طور اساسی می‌تواند در تعیین عملکرد شغلی آنها اثر بگذارد، همکاری و مشارکت در کار می‌باشد. همین امر توجه ویژه این افراد را به لزوم برقراری تعاملات سازنده علمی و آموزشی، تبادل موثر اطلاعات و تجارب کاری و تقویت کار تیمی و مشارکت‌های فکری نشان می‌دهد. این بعد شامل همکاری، فداکاری، همدردی و انتقال اطلاعات بین اعضا می‌باشد که زمینه تبادل دانش و تجربیات اعضا را فراهم می‌کند و با خلق دانش جدید توسط همکاران همراه می‌شود.

- به طور کلی یافته های مطالعه نشان داد که سرمایه اجتماعی هم به صورت مستقل و هم با نقش واسطه ای رفتار کار آفرینی با عملکرد شغلی اعضای

هیات علمی ارتباط دارد.



- همین امر ضرورت تقویت این عوامل را گوشزد می کند و به مدیران و مسئولین دانشگاه نشان می دهد که این اعتلا ممکن نخواهد شد مگر آنکه زمینه ها و شرایط مقتضی آن فراهم آید

- نبود یا ضعف شبکه های ارتباطی و تسهیلات و ساختارهایی که بتواند به تعاملات و برقراری روابط سازنده میان اعضای هیات علمی کمک کرده و زندگی انجمنی و مشارکت مدنی آنها را تقویت کند از جمله مسائلی است که می بایست بیش از پیش مدنظر مدیران قرار گیرد



- این موضوع نشان می دهد که محیط حاکم بر دانشگاه در راستای توجه به مسئله نوآوری، خلاقیت و کار آفرینی چندان حمایتی عمل نمی کند و این ضرورت را در صدر اهداف و استراتژی های خود قرار نداده و زمینه های لازم برای آنرا به طور مطلوب و مکفی فراهم نیاورده است.



ایجاد فرهنگ قوی سازمانی که حامی کار آفرینی بوده و ارزش ها و گرایشات به سمت آن را

تقویت کند تا حد زیادی می تواند در تحقق این مهم کارساز واقع شود

پیشنهادهای اجرایی:



۱. لزوم ایجاد و تقویت ساختارهایی برای اعتلای سطح سرمایه اجتماعی در محیط کاری کارکنان
۲. لزوم تامین محیط حمایتی و پشتیبان و نیز جلب همکاری مدیران ارشد دانشگاه در جهت حمایت از اعضای خلاق و کارآفرین و تخصیص منابع کافی به آنان برای پیشبرد هر چه موثرتر اهداف کارآفرینی
۳. رفع موانع بوروکراتیک سازمانی و ایجاد ساختارهای منعطف که کار تیمی و برقراری تعاملات بین گروهی را در اعضای هیات علمی تقویت کرده و از این طریق محیط شغلی توأم با اعتماد و حس مسئولیت ایجاد کند
۴. برقراری نشست های دوره ای و ساختاریافته در قالب برنامه ای مدون و یکپارچه که طی آن اعضای هیات علمی دانشگاه در گروه های آموزشی مختلف گرد هم آمده و پیرامون موضوعات و مسائل مختلف علمی، تحقیقی و اجرایی به بحث و تبادل نظر بپردازند.

پیشنهادهای اجرایی:

۵. ایجاد بینش استراتژیک در زمینه کارآفرینی در بین اعضای هیات علمی از طریق برگزاری نشست ها و کارگاه های آموزشی در زمینه های مختلفی همچون آشنایی با ضرورت کارآفرین در سازمان های امروزی، نحوه بکارگیری فنون تقویت خلاقیت و نوآوری و...

۶. ایجاد فرهنگ مخاطره پذیری منطقی و معقول برای حمایت از کارآفرینی در بین اعضای هیات علمی

۷. بهبود انگیزش اعضای هیات علمی در پرداختن به موضوعات کارآفرینی از طریق استقبال و تشویق نظرات جدید و خلاقانه آنها از سوی مدیران و مسئولین دانشگاه

۸. ارائه آموزش هایی در زمینه تقویت مهارت های ارتباطی و نحوه برقراری تعاملات سازنده

اعضای هیات علمی با یکدیگر



پیشنهادهای پژوهشی:



انجام مطالعات مشابه در سایر دانشگاه های علوم پزشکی کشور و مقایسه نتایج بدست آمده

در نظر گرفتن همزمان نقش متغیرهای ساختاری و سرمایه اجتماعی بر رفتار کارآفرینی افراد سازمان

ارزیابی عملکرد شغلی اعضای هیات علمی از طریق بکارگیری روش هایی فراتر از خود ارزیابی

ارزیابی رفتارهای کارآفرینی افراد سازمانی با بهره گیری از معیارهای عملی و فراتر از شاخص های تعریف شده در قالب پرسشنامه های استاندارد موجود

انجام مطالعاتی که در آنها پیش از ارزیابی سرمایه اجتماعی و رفتار کارآفرینی افراد، ابتدا به آنها آموزش های لازم جهت حصول آگاهی از این متغیرها و تعاریف آن داده شود

- انجام مطالعاتی که به صورت قبل و بعد، نتیجه برگزاری کارگاه های آموزشی بر وضعیت متغیرهای سرمایه اجتماعی، رفتار کارآفرینی و عملکرد شغلی اعضای سازمانی را بررسی نماید.

1. Faghihi A, Feizi T. Social Capital: A New Approach to the Organization. Management Knowledge 2006; 19(72): 23-46.
2. Haghighi MA, Ranayy H. Labor productivity, employee performance assessment, Tehran Univ. Press, 409p.
3. Ahmadpoor M, Moghimi M. The Basics of Entrepreneurship. Tehran: University of Tehran Entrepreneurship Center; 2006
4. Ghanbari S, Navidi P. Perception the Status of Servant Leadership and Its Relationship with Social Capital (Case Study: Agricultural Bank of Hamedan Province). Social Capital Management. 2015; 2(2), 221-244
5. Amini Nezhad R, Gholipoor A, Eslami GH. Social capital of new entrepreneurs and informal financing. Entrepreneurship Development 2010; 3(4): 49-70.
6. Adler, Paul S. social capital prospect for a new concept. academy of management review 2002; 27(1): 17-40
7. Zaker Salehi GH. Paradox of Social Capital of Iranian Students. The Study of the Relationship between Higher Education and Social Capital in Iran. Iranian Engineering Education Quarterly. 2008; 10(40): 25-50.
8. Rabiei A, Sadegh zadeh H. Investigating the Relationship between Social Capital on Entrepreneurship. SOCIAL WELFARE 2011; 11(41): 191-221
9. Askaroghli N, Abedi R. The Effect of Entrepreneurial Personality on Employee Job Performance by Empowerment Mediation. Entrepreneurship Development Journal. 2013; 6(3): 105-124
10. Farahani A, Keshavarz L, Ghasemi H, Azizian N. Analysis of Social Capital of Academic Members of Physical Education Faculties in Iran. Applied Research of Sport Management 2014; 3(9); 128-138
11. Karimi S, Shahdosti M. From Social Capital to Job Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation in Hamadan Agricultural Jihad Organization. 2017; 10(3): 53-61
12. Aligner AE, Musgrove CC, Ellinger AD, Bachrach DG, Baş AB, Wang YL. Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of Business Research. 2013; 66(8): 24-33.

13. Nan Chen C, Chung Tzeng L, Ming Ou W. Ti Chang K. The Relationship among Social Capital, Entrepreneurial Orientation, Organizational Resources and Entrepreneurial Performance for New Ventures. *Contemporary Management Research*. 2007; 3 (3): 213-232.
14. Anderson AR, Miller CJ. Class matters: human and social capital in the entrepreneurial process", *Journal of Socio-Economics* 2003; 32: 17.36.
15. Sappleton N. "Entrepreneurship segregation, Networking and Business success: The influence of gender", research institute for business and management 2007; 1-9
16. Baboli S. Investigating the relationship between job stressors and job performance of Bu-Ali Sina University staffers in Hamedan. Master's thesis, Bu Ali Sina, Faculty of Literature and Human Sciences, 2015
17. Nasiri Valik bani F. The Relationship between Perceived Organizational Protection of Urban Management with Social Responsibility and Municipal Employees' Job Performance of Hamadan. *IUESA*. 2014; 2 (8): 97-108
18. Azarnoosh F, Hashemi SA, Naami AZ. The relationship between psychological empowerment and job performance with the mediation of job attitudes in Maroon oil and gas company employees in Ahwaz. *Journal of Psychological Achievements* 2013; 4(2): 181-204
19. Rahimi H, Aghababaei R. The Relationship between Social Capital and the Improvement of the Quality of the Workplace of the Faculty Members of Kashan University. *Social welfare research journal*. 2013; 14(55): 199-225.
20. Farahani A, Keshavarz L, Ghasemi H, Azizian N. Analysis of Social Capital of Academic Members of Physical Education Faculties in Iran. *Applied Research of Sport Management* 2014; 3(9); 128-138

21. Ben Hador B. Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development* 2017; 36(3): 348-360
22. Nemati MA, Akbarzadeh Safooei M, Zangiyan S, Baqersad Ranani M. The Role of Social Capital, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Improving Job Performance (Case Study: Khoy Municipality). *IUESA*. 2017; 5 (17): 115-132
23. Ghanbari S, Hemati M. the relationship between social capital and job performance of Bu Ali Sina University staff. *Higher Education Letter*. 2016; 9(35):115-33
24. Moharam zade M, Kashef M, Behnosh SH. Relationship of Social Capital and Organizational Entrepreneurship in the General Department of Physical Education of West Azarbaijan Province. *Research in Sport Sciences*. 2010; 26: 123-139.
25. Alirezaei N, Messah H, Akrami N. Relationship of conscience with job performance. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2013; 8(2): 1-11.
26. Samadi Miarkolaei H, Samadi Miarkolaei H, Aghajani H. Explanation of Entrepreneurial Capacity and Culture in Babol University of Medical Science through Fuzzy Analysis Method. *Iranian Journal of Medical Education* 2015; 15(21): 134-145
27. Ghanbari S, Navidi P. Investigating Relationship between servant leadership and Spirituality in Work Place with social Capital (Case Study: Agricultural Bank of Hamedan Province). *Journal of Applied sociology* 2017; 28(2): 35-48.
28. Sharifi M, Nikpor B, Akbari F, Majlesi F, Rahimi A. Kaizen and improve the performance of the staff (case study of the Persian Gulf Polyclinic). *Journal of Health Management* 2008; 11(33): 17-22.



با تشکر از اساتید حاضر در جلسه



خود ارزیابی اعضای هیات علمی از عملکرد شغلی خود

در نظر نگرفتن معیارهای عملیاتی در بررسی رفتار کارآفرینانه اعضای هیات علمی و بررسی آن توسط شاخص های تعریف شده در پرسشنامه استاندارد که بدین منظور وجود دارد

دشواری در جمع آوری داده با توجه به گستردگی تعداد اعضای هیات علمی و عدم حضور اغلب آنان بالاخص در گروه های اساتید گروه پزشکی در دانشگاه و در نتیجه لزوم مراجعه پژوهشگر به مراکز درمانی و بیمارستانی به عنوان یکی از محدودیت های اصلی مطالعه به شمار می آید.

همچنین عدم رغبت اعضای هیات علمی بالینی جهت تکمیل پرسشنامه ها از محدودیت های قابل ملاحظه در این پژوهش بود که به منظور به حداقل رساندن آن سعی شد تا پژوهشگر اطلاعات جامعی در خصوص هدف پژوهش و نتایج مورد انتظار آن به اساتید مربوطه ارائه دهد

پیش بینی عملکرد شغلی از طریق ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی و رفتار کارآفرینی

P	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر های پیش بین
		Beta	SE	B	
۰,۰۰۰	۱۶,۲۸۹	—	۰,۲۰۰	۳,۲۶۰	مقدار ثابت
۰,۱۶۲	-۱,۴۰۵	-۰,۱۴۹	۰,۰۸۱	-۰,۱۱۴	بعد ساختاری
۰,۰۶۳	-۱,۸۷۰	۰,۲۲۲	۰,۱۰۴	۰,۱۹۵	بعد شناختی
۰,۰۰۴	۲,۹۰۷	۰,۳۰۶	۰,۰۸۹	۰,۲۶۰	بعد ارتباطی
ADJ.R ² =۰,۱۴۲		R ² =۰,۱۵۴		R=۰,۳۹۲	

سه بعد سرمایه اجتماعی ۱۴,۲ درصد از عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند

P	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر های پیش بین
		Beta	SE	B	
۰,۰۰۰	۸,۵۹۶	—	۰,۳۳۹	۲,۹۱۸	مقدار ثابت
۰,۵۵۷	۰,۵۸۹	۰,۰۴۷	۰,۰۴۹	۰,۰۲۹	کاهش موانع بروکراتیک
۰,۰۱۴	۲,۴۸۷	۰,۲۱۷	۰,۱۱۰	۰,۲۷۳	تغییر در رفتار کارکنان
۰,۵۹۷	۰,۵۲۹	۰,۰۳۷	۰,۰۳۷	۰,۰۲۰	بینش استراتژیک
۰,۰۹۲	۱,۶۹۰	۰,۰۷۴	۰,۰۷۴	۰,۱۲۵	ایجاد یک محیط کاری پر انرژی
۰,۱۱۱	-۱,۵۹۹	۰,۰۴۴	۰,۰۴۴	-۰,۰۷۱	محیط حمایتی
ADJ.R ² =۰,۰۷۶		R ² =۰,۰۹۸		R=۰,۳۱۳	

پنج بعد رفتار کارآفرینی ۷,۶ درصد از عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند